

PENGARUH *SELF ESTEEM* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN REWARD SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA SAWAHLUNTO

Rizky Zachi Afriandi¹, M Afuan², Chintya Ones Charli³
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 13 Feb 2026
Revised: 15 maret 2026
Accepted: 20 April 2026
Published: 31 Mei 2026

Kata kunci:

self esteem,
efikasi diri,
reward,
kinerja karyawan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self esteem* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan reward sebagai variabel moderasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Sawahlunto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPKAD Kota Sawahlunto, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator *self esteem*, efikasi diri, reward, dan kinerja karyawan, kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Self esteem* dan efikasi diri, variabel dependen adalah kinerja karyawan, serta reward sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self esteem* dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, reward terbukti mampu memoderasi pengaruh *Self esteem* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa sistem penghargaan yang tepat dapat memperkuat pengaruh faktor psikologis individu terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi BPKAD Kota Sawahlunto dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan *self esteem*, efikasi diri, dan penerapan sistem reward yang efektif.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Rizky Zachi Afriandi
manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Email zakizza10@gmail.com

PENDAHULUAN

Otonomi daerah adalah salah satu bagian dari reformasi, dimana salah satu fenomena yang terjadi dalam perkembangan, otonomi daerah adalah tingginya respon rakyat terhadap *Good Government Governance*. Hal ini dibuktikan dengan adanya tuntutan masyarakat terhadap

peningkatan kualitas pengelolaan keuangan pemerintah. Dalam otonomi daerah ada beberapa kebijakan dari pemerintah pusat yang diubah menjadi kebijakan pemerintah daerah. Salah satu dari kebijakan tersebut adalah pengelolaan keuangan daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah ialah badan daerah yang memiliki peran penting dan fungsi strategis dibidang keuangan serta berbagai aset daerah (**Taufik & Muhamad Badar, 2023**). BPKAD yang memiliki fungsi terkait dengan sektor keuangan daerah membutuhkan pegawai sebagai penggerak untuk melancarkan kegiatan operasional organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat dilihat melalui hasil kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja sebagaimana hal ini hendak dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya selama periode waktu tertentu. Menurut (**Wardana, 2023**) Penilaian terhadap kinerja didasarkan pada kecakapan, pengetahuan, dan komitmen yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya berikut dengan tanggungjawabnya.

Performa kinerja seorang pegawai bisa diukur melalui hasil pencapaiannya dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penting untuk menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kehandalan yang dibutuhkan Pemeliharaan sumber daya yang mempunyai keterampilan dan kehandalan sangat diperlukan karena kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya (**Rahmadina et al., 2020**). Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia sangatlah penting karena sangat dibutuhkan oleh organisasi sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi (**Hartono, 2024**)

TINJAUAN LITERATUR

Self Esteem

Menurut (**Febrianti et al., 2025**) *Self esteem* merupakan persepsi atau penilaian seseorang terhadap nilai personal yang dimilikinya, termasuk perasaan berharga, dihormati dan mampu berkontribusi. Secara singkat, menurut (**Langi et al., 2022**) *Self esteem* adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain.

Sedangkan menurut (**Yektiningsih, 2020**) *self-esteem* adalah evaluasi yang dibuat dan dipertahankan individu tentang dirinya sendiri, yang menunjukkan sejauh mana individu merasa mampu, penting, berhasil, dan berharga. Menurut (**Zahra, Alifah Nursyafinka Hasbi, 2023**) *self-esteem* adalah indikator psikologis yang menunjukkan sejauh mana individu merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan sosialnya. Sedangkan menurut (**Jannah, 2024**), pengertian *Self esteem* adalah cara bagaimana individu memberikan penilaian mengenai dirinya, terutama mengenai besarnya kepercayaan terhadap kesuksesan, daya tahan, nilai dan aspirasi yang dimiliki sehingga individu mempunyai keyakinan sebagai seorang yang penting berhasil dan berharga, baik untuk dirinya maupun orang lain. Penghargaan diri juga kadang dinamakan martabat diri (*self wort*) atau gambaran diri (*self image*). Misalnya anak dengan *Self esteem* yang tinggi mungkin tidak hanya memandang dirinya sebagai seseorang, tetapi juga sebagai seseorang yang baik.

Efikasi Diri

Menurut (**Jannah, 2024**), efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan persyaratan. Sedangkan menurut (**Albert Bandura, 2025**) efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengatur serta melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu.

Menurut (**Febrian et al., 2024**) efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, yang selanjutnya memengaruhi usaha, ketekunan, dan kinerja kerja. Menurut (**Yada et al., 2021**), konsep efikasi diri digambarkan sebagai evaluasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tingkat kinerja yang diinginkan untuk mencapai hasil yang ideal. Dia menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi latihan pengendalian seseorang atas tindakan, motivasi, proses berpikir, dan keadaan afektif dan psikologi. Maka disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan bentuk keyakinan dalam diri individu terhadap kemampuan pribadinya sendiri sehingga dapat melakukan kontrol diri untuk mencapai sebuah tujuan yang dirinya tetapkan (**Jannah, 2024**).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan tersebut. Tanpa kinerja karyawan yang baik, perusahaan tidak akan berkembang dan mencapai targetnya. Menurut (Nurjaya, 2021) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

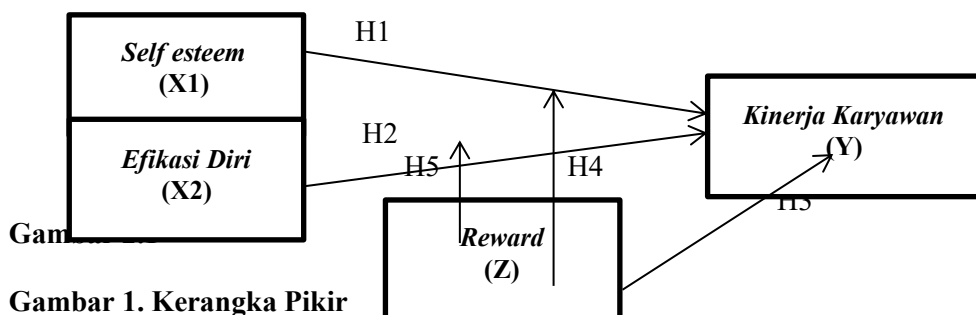
Sedangkan menurut (Husna et al., 2024) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut (Putri, 2020), kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi

Reward

Penghargaan (reward) merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahyuddin & Zaki, 2023).

Menurut (Aripin et al., 2024), reward diartikan sebagai sebuah bentuk apresiasi perusahaan kepada pegawainya yang memperoleh prestasi atau mencapai kinerja sesuai harapan perusahaan. Sedangkan menurut (Olivia & Lestariningsih, 2022) reward merupakan insentif yang melibatkan komisi atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas para pegawai untuk mencapai keunggulan yang kompetitif.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pikir teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesisnya sebagai berikut:

- H1 : Diduga *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Diduga Reward memoderasi *Self esteem* terhadap kinerja karyawan
- H5 : Diduga Reward memoderasi efikasi diri terhadap kinerja karyawan

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dapat digolongkan pada penelitian yang bersikap deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari sesuatu gejala tertentu.

Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 80 karyawan yang bekerja di kantor BPKAD Kota Sawahlunto. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert, menurut (Nuryanto et al.,

2025), dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*.

Teknik analisis data sebagai berikut:

Menurut (Zahra, Alifah Nursyafinka Hasbi, 2023) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner atau Angket
Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Self esteem* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Moderasi.
2. Observasi
Yaitu suatu aktivitas pengamatan terhadap sebuah objek secara langsung dan mendetail guna untuk menemukan informasi mengenai objek baik secara langsung maupun tidak langsung.
3. Penelitian lapangan
Yaitu penelitian yang didasarkan pada peninjauan langsung dilapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan melakukan wawancara, pengamatan, pengajuan pertanyaan dan kombinasi dari semua cara diatas.

Model struktural atau *inner model* menggambarkan model hubungan antar variabel. Penilaian model menggunakan PLS diawali dengan memperhatikan R- Square untuk variabel laten dependen.

a. Uji R-Square

Menurut (Aurel, 2024), model struktur dinilai dengan PLS dengan memperhatikan persentase R-Square dalam variabel laten endogen sebagai keakuratan prediksi model struktural. Model struktural (*structural model*) merupakan tahapan yang memperoleh hasil dari estimasi koefisien jalur tingkat nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. R² untuk variabel endogen sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 variabel laten endogen dalam struktural mengindikasikan model kuat, moderat, dan lemah. Untuk f² sebesar 0,2, 0,15 dan 0,35 diinterpretasikan oleh variabel laten apakah mempunyai pengaruh kecil, sedang dan besar pada struktur. (Aurel, 2024), selanjutnya evaluasi struktural PLS dapat digunakan dengan *Q predictive relevance* dan dapat melihat nilai signifikan untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*.

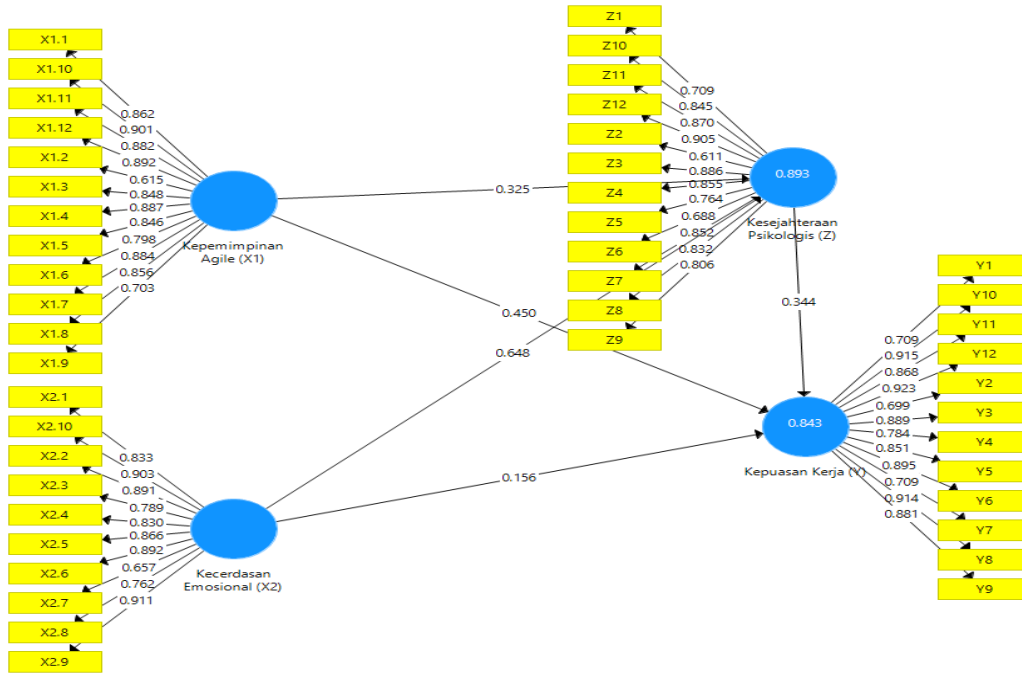
b. Uji Hipotesis (*Boostrapping*)

Pengukuran nilai signifikan pada hipotesis menggunakan perbandingan *t-table* dan *t-statistic*. Penilaian hipotesis yang diterima apabila *t-statistic* memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai *t-table*. Hipotesis diterima jika nilai *t-statistic* melebihi angka 1,680 (*one-tailed*) tingkat keyakinannya mencapai nilai (*signifikan level* = 5%) dan 2,58 merupakan (*signifikan level* = 1) dapat dilihat di *resampling bootstrap* (Aurel, 2024)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Outer Model (*Structural Model*) sebelum eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

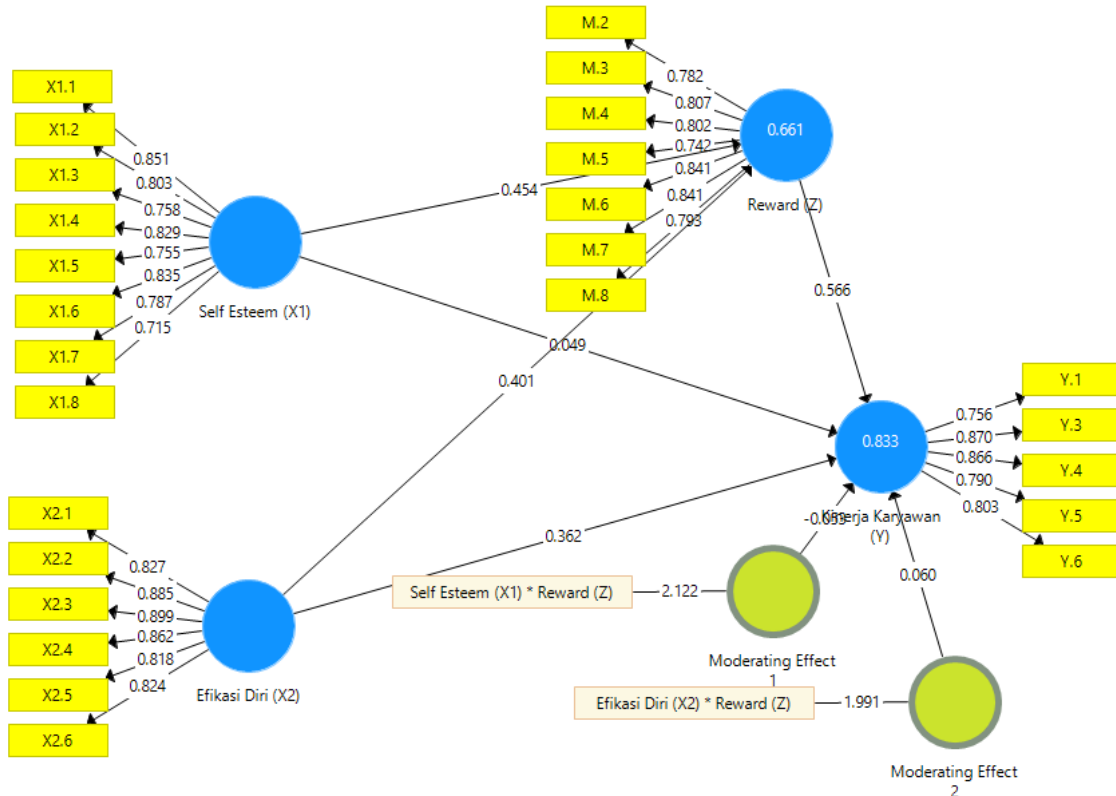


Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Gambar 2. Outer Model Sebelum Eliminasi

Pada gambar 4.2 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1, X9, M1, Y2).

2. Pengujian outer model (*structural model*) setelah eliminasi



Gambar 3. Outer Model Setelah Eliminasi

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Setelah dilakukan evaluasi outer model pada tahap awal, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah kriteria yang ditetapkan, sehingga dilakukan eliminasi indikator. Eliminasi ini bertujuan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas konstruk agar model pengukuran yang digunakan benar-benar layak secara statistik. Dimana indikator yang di eliminasi (X1.9, X1.10, Y2, M1).

Extrated (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat di nilai melalui *Average Variance Extrated* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk variabel pada tabel:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extrated (AVE)

Indikator	Nilai Average Variance Extrated (AVE)	Keterangan
Efikasi Diri	0,728	Valid
Kinerja Karyawan	0,669	Valid
Moderating Effect 1	1.000	Valid
Moderating Effect 2	1.000	Valid
Reward	0,643	Valid
Self esteem	0,629	Valid

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extrated* (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Hasil Uji Reabilitas atau *Reability Construc*

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat kehandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reability* dan nilai *cronbach's alpha*. Nilai suatu variabel dikatakan realiable jika memberikan nilai *cronbach's alpha* >0.70.

Tabel 2. Nilai Construct Reliability dan Validity

Indikator	Conbach' Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Efikasi Diri (X2)	0,925	0,941	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	0,910	Valid
Moderating Effect 1	1.000	1.000	Valid
Moderating Effect 2	1.000	1.000	Valid
Reward (Z)	0,907	0,926	Valid
Self esteem (X1)	0,915	0,931	Valid

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

4. Nilai R-Square

Tabel 3. Evaluasi Nilai R-Square

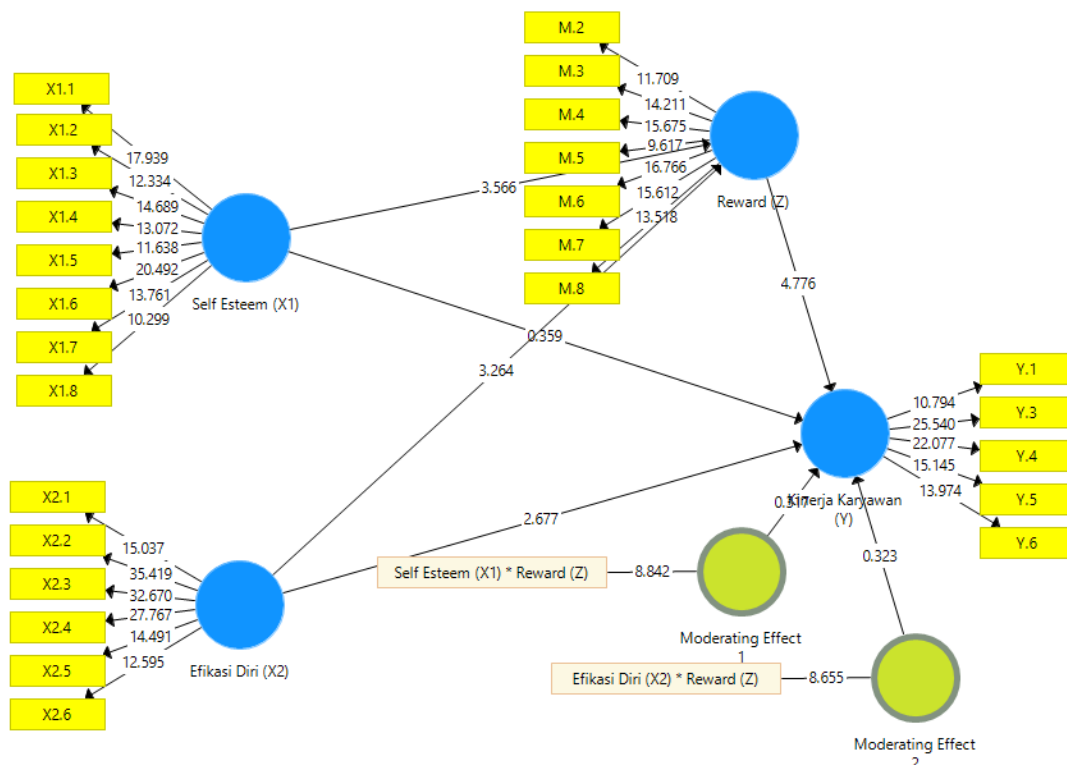
Variabel	R-Square	R-Square Adjustred
Kinerja Karyawan (Y)	0,833	0,821
Reward (Z)	0,661	0,652

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Pada tabel terlihat nilai R^2 konstruk Reward sebesar 0,652 atau sebesar 65,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima dari konstruk *Self esteem* dan Efikasi Diri. Sisa sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 konstruk Kinerja Karyawan 0,821 atau sebesar 82,1% menunjukkan besarnya pengaruh *Self esteem*, Efikasi Diri Dan Reward. Sisanya 17,9% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan structural yang terbentuk.

5. Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang telah di hipotesiskan. *Model structural* di evaluasi dengan memperlihatkan nilai *R-square* untuk variabel endogen dari pengaruh yang diterima dari variabel eksogen. Berikut *Model structural* hasil uji dengan menggunakan SmartPLS.



Gambar 3. Inner Model

6. Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh *Self esteem* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self esteem* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai t-statistic 0,359 dan p-value 0,720 > 0,05, sehingga H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penghargaan diri karyawan (*Self esteem*) belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini mungkin disebabkan karena faktor psikologis seperti *Self esteem* perlu dikombinasikan dengan faktor lain (motivasi, dukungan organisasi) agar berdampak pada kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Pangestu & Ardiana, 2024) yang menyatakan bahwa *Self esteem* tidak selalu memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja ketika variabel lain seperti employee engagement ikut diperhitungkan dalam model penelitian.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Moehariono, n.d.) yang menunjukkan bahwa hubungan positif self-esteem terhadap performa kerja. Pada studi literturnya menyimpulkan bahwa self-esteem berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan jasa.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t-statistic 2,677; p-value $0,008 < 0,05$), sehingga H2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa self-efficacy secara konsisten berpengaruh positif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui variabel moderasi seperti motivasi kerja atau keterikatan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian **(Firdausy, 2024)** bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediator keterikatan karyawan.

Namun demikian, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian **(Ramadhan, 2022)** yang menyatakan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung di beberapa konteks industri tertentu, terutama ketika variabel lain seperti job satisfaction menjadi mediasi utama.

3. Pengaruh *Self esteem* Terhadap Reward

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Reward (t-statistic 3,566; p-value $0,000 < 0,05$), Hal ini menunjukkan bahwa *self-esteem* berpengaruh terhadap reward yang diterima karyawan. Karyawan dengan tingkat penghargaan diri yang tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif dan bertanggung jawab, sehingga memperoleh pengakuan atau penghargaan dari organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki *Self esteem* dan efikasi diri yang tinggi lebih mungkin merasakan reward atau penghargaan atas kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian **(Huda et al., 2025)** yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi dan self-efficacy dapat memengaruhi variabel motivasi dan pengalaman kerja, yang pada gilirannya berdampak pada persepsi penghargaan atau recognition yang diterima karyawan.

Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian **(Dhanis Bidalia Safitri, Qristin Violinda, 2025)** yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan lebih ditentukan oleh struktur formal organisasi seperti masa kerja, gaji dan kebijakan HRM, bukan semata-mata kondisi psikologis individu.

4. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Reward

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Reward (t-statistic 3,264; p-value $0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy berkontribusi dalam menentukan reward yang diterima karyawan. Keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong karyawan untuk mencapai target kerja dan menunjukkan performa yang konsisten, sehingga meningkatkan peluang memperoleh reward. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki *Self esteem* dan efikasi diri yang tinggi lebih mungkin merasakan reward atau penghargaan atas kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian **(Huda et al., 2025)** yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi dan self-efficacy dapat memengaruhi variabel motivasi dan pengalaman kerja, yang pada gilirannya berdampak pada persepsi penghargaan atau recognition yang diterima karyawan.

Namun demikian, hasil ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian **(Rezky et al., 2023)** yang menemukan bahwa reward lebih dipengaruhi oleh faktor struktural organisasi daripada keyakinan kemampuan individu.

5. Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Reward terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t-statistic 4,776; p-value $0,000 < 0,05$), Hal ini menunjukkan bahwa reward merupakan faktor yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. pemberian reward yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa reward yang adil dan tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Hal ini konsisten dengan penelitian yang ditemukan dalam jurnal manajemen **(Wisma & Persada, 2024)** bahwa reward merupakan salah satu determinan penting

dalam motivasi kerja dan kinerja karyawan karena memberikan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan usaha dan produktivitasnya.

Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian (**Ramadhani, n.d.**) yang menyatakan bahwa reward dan kompensasi tidak selalu meningkatkan kinerja tanpa didukung faktor lain seperti disiplin kerja.

6. Pengaruh Moderating Effect 1 Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian moderasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa Reward tidak mampu memoderasi pengaruh *Self esteem* terhadap Kinerja Karyawan (t-statistic moderating effect 1 0,323; p-value 0,751 < 0,05) sehingga hipotesis moderasi M1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun reward berpengaruh langsung terhadap kinerja, reward tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara *Self esteem* dengan kinerja karyawan. Hasil ini senada dengan beberapa studi yang menunjukkan bahwa reward tidak selalu berperan sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara faktor psikologis individu dan kinerja tanpa keterlibatan variabel lain seperti motivasi atau engagement (**Impact, n.d.**).

Namun demikian, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (**Moeheriono, n.d.**) yang menyatakan bahwa *self-esteem* mampu memperkuat hubungan antara reward dan hasil kerja dalam konteks organisasi yang lebih fleksibel atau swasta.

7. Pengaruh Moderating Effect 2 Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian moderasi, hasil penelitian menunjukan bahwa Reward tidak mampu memoderasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan (T-Statistik sebesar 0,317 dengan P-Value 0,751 > 0,05), sehingga hipotesis moderasi M2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa self-efficacy tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara reward dan kinerja karyawan. meskipun karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi, reward tetap memengaruhi kinerja secara langsung tanpa adanya penguatan dari self-efficacy. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa variabel antara seperti motivasi, keterikatan, atau dukungan organisasi dapat menjadi jalur penting yang menjembatani pengaruh psikologis terhadap kinerja, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian (**Hikmah, 2020**) yang menemukan bahwa reward dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi.

Namun sebaliknya hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (**Moeheriono, n.d.**) yang menyatakan bahwa self-efficacy dapat memperkuat pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja dalam konteks tertentu, yang berbeda dengan konteks pemerintahan ini.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self esteem* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan BPKAD Kota Sawahlunto..
2. Efikasi Diri Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan BPKAD Kota Sawahlunto.
3. Reward Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Reward Mampu Memoderasi Pengaruh *Self esteem* Terhadap Kinerja Karyawan.
5. Reward Mampu Memoderasi Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Aripin, I., Hendri, E., & Puspita, S. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(2), 256–267. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i2.12785>
- Aurel, F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia Area Padang Sumatera Barat). *Skripsi Universitas Andalas. Padang.*

- Dhanis Bidalia Safitri, Qristin Violinda, N. K. P. (2025). No Title. *manajemen*, 6(3), 142–150.
- Febrian, A., Wijaya, R. A., & Sari, S. Y. (2024). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja Sebagai Varibel Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan Sawahlunto. *Manajemen*, 01(January), 43–53.
- Febrianti, C. S., Arifin, S., & Utomo, P. (2025). Peran Self Esteem, Self efficacy, Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Incore Systems Solutions. *Manajemen*, 4(8), 1064–1077.
- Firdausy, C. M. (2024). *PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA...* 83–94.
- Hartono, S. A. P. (2024). Hubungan antara self efficacy dengan psychological well being pada dosen. *Fenomena*, 32(2), 97–106. <https://doi.org/10.30996/fn.v32i2.10325>
- Hikmah, A. N. (2020). *PENGARUH REWARD DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI*. 5, 188–205.
- Huda, W., Raharjo, T. J., Suharini, E., & Prihatin, T. (2025). *Organizational Culture and Self-Efficacy with Work Motivation and Leadership as Key Factors*. 4(4).
- Husna, L. U., Prasetya, B. P., Iii, A. K. T., Mangkubumen, J. D., Kraton, K., & Yogyakarta, K. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta*. 2(2).
- Impact, B. T. (n.d.). *PERFORMANCE : THE MEDIATING ROLE OF*. 11(3), 1753–1761.
- Jannah, M. (2024). Pengaruh Self Esteem dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan PT Telkom Padang. *Skripsi Universitas Andalas. Padang*.
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). *PENGARUH SELF ESTEEM , SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) KANTOR CABANG SONDER*. *EMBA*, 10(1), 450–460.
- Moehersono. (n.d.). *STUDI LITERATUR PENGARUH SELF ESTEEM , SELF EFFICACY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERUSAHAAN JASA)*. 18–26.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Ilmiah Nasional*, 3(1). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Nuryanto, A., Tatihoran, N., & Firdaus, R. (2025). Research Instrument: Instrument Development and Instrument Calibration. *Al Hikmah Indonesian Journal of Early Childhood Islamic Education*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.35896/ijecie.v9i1.914>
- Olivia, D. B., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11.
- Pangestu, D. A., & Ardiana, D. K. R. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. *Manajemen*, 3.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 11(1), 1–14.
- Rahmadina, A., Nashori, F., & Andrianto, S. (2020). The mediating effect of self-esteem on emerging adults' materialism and anxiety. *Psikohumaniora*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.5484>
- Ramadhan, mohammad daffa. (2022). Pengaruh self-efficacy dan locus of control terhadap employee performance melalui job satisfaction. *Manajemen*, 10(2016), 685–701.
- Ramadhani, A. K. (n.d.). *Marsudi Lestariningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya belajar dalam menghadapi kemajuan zaman . Salah satunya adalah Self Efficacy . Self Efficacy yang bersangkutan lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki (Kri*.
- Rezky, A., Amalia, A., & Maupa, H. (2023). *THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS INTERVENING*. 1(5), 661–672.

- Taufik, & Muhamad Badar. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 3(3), 410–422. <https://doi.org/10.51903/jupea.v3i3.1873>
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cabang Nangka Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1). <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.11>
- Wardana, K. A. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Pegawai (Studi Empiris Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Dan Kabupaten Madiun). *SKRIPSI UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA*.
- Wisma, P. T., & Persada, B. (2024). *Jurnal administrasi bisnis*. 4(4), 292–297.
- Yada, A., Björn, P. M., Savolainen, P., Kyttälä, M., Aro, M., & Savolainen, H. (2021). Pre-service teachers ' self-efficacy in implementing inclusive practices and resilience in Finland. *Teaching and Teacher Education*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103398>
- Yektiningsih, E. (2020). *Hubungan Assertiveness Terhadap Self Esteem Pada Mahasiswa Keperawatan Di Stikes Pamenang Pare Kediri the Correlation Assertiveness To Self Esteem Nursing Students in Department of Nursing Pamenang Health Institute Pare Kediri*. 2(1), 56–61.
- Zahra, Alifah Nursyafinka Hasbi, N. A. (2023). Pelatihan Self Esteem untuk Meningkatkan Keasertifan Mahasiswi. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 6(1), 26–35. <http://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi>